



## COMUNE DI PAZZANO

89040 Città Metropolitana di Reggio Calabria

Cod. Fisc. 81001230804

p.za IV Novembre snc c.a.p. 89040 – tel 0964731090 Fax 0964731557

[www.comune.pazzano.rc.it](http://www.comune.pazzano.rc.it)

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<b>N. 48 di registro</b>	<b>Oggetto:</b> Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità. triennio 2020/2022.
<b>Del 25/08/2020</b>	

L'anno **duemila venti** addì **venticinque** del mese di **agosto** alle ore **9.50** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, si è riunita la **GIUNTA MUNICIPALE** nelle persone seguenti:

n. ord.	Cognome e nome	Qualifica	Presente (si – no)
1	Alessandro TAVERNITI	Sindaco-Presidente	si
2	Salvatore VERDIGLIONE	Assessore	si
3	Francesco VALENTI	Assessore	Si

Presiede il Sig. TAVERNITI ALESSANDRO, nella sua qualità di SINDACO

Partecipa alla seduta LA dott.sa DIANA MARIA ROSA, segretario Generale, anche con funzioni di verbalizzante.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato;

Premesso che sulla proposta:

- Il Responsabile del Servizio Salvatore Passero ai sensi dell'art. 49 comma 1, del T.U. enti locali ha espresso parere Favorevole per quanto riguarda la Regolarità Tecnica nel testo riportato dopo il presente deliberando;
- Il Responsabile del servizio, Dott. Antonio Muscari ai sensi dell'art. 49 comma 1, del T.U. enti locali ha espresso parere Favorevole per quanto riguarda la Regolarità Contabile nel testo riportato dopo il presente deliberando;

**DICHIARA APERTA LA RIUNIONE** ed invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. 23/05/2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla legge 10/04/1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro".

**RICHIAMATO** l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente precede:

*"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n.7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentite inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territoriale competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

*A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

*Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.*

**VISTA** la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione;

**VISTO** l'art. 21 della legge 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

**VISTA** la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 04/03/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

**RITENUTO** dover provvedere all'adozione del piano triennale 2019/2021 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D.lgs. 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

**VISTO** l'art. 42 del D.lgs. 1114/2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";

**VISTO** il vigente Regolamento Comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

**VISTO** il CCNL 14/9/2000 art. 19;

**VISTO** l'art. 48 del TUEL 18 agosto 2000, n.267;

**VISTO** il parere favorevole espresso in ordine di regolarità tecnica di cui all'art.49 del D.lgs. 267/2000, dal Responsabile del Servizio Amministrativo Sig. Salvatore Passero;

**Con voti** unanimi favorevoli, espressi in forma palese;

### **DELIBERA**

1. La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente;
2. **di approvare** ai sensi dell'art. 48 comma I del D.lgs. 198 del 11/04/2006 l'allegato piano delle azioni positive triennio 2020/2022;
3. **di trasmettere** copia della presente deliberazione alle OO.SS., alla R.S.U, alla Consigliera Regionale di parità;
4. **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134-comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, con separata ed unanime votazione.

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020/2022

(Art. 48, comma I, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Caulonia, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

### ANALISI DATI PERSONALE ALLA DATA 31/12/2019

La dotazione organica del Comune di Pazzano prevede complessivamente 09 posti suddivisi in n.03 Servizi.

Al 31/12/2019 la situazione del personale dipendente di ruolo presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31/12/2019 n. 09 di cui donne n.1 donna e uomini n. 05 così suddivisi:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
DONNE	0	0	1	0	1
UOMINI	0	2	3	3	8
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>9</b>

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

- Il Segretario Generale (donna);
- N. 3 LSU, di cui n. 2 (uomini) e n. 1 (donne);

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Aree titolari di posizione organizzativa ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000 risultano essere:

Donne n. 0- Uomini n. 1

### **OBIETTIVO DEL PIANO**

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

### **AZIONI POSITIVE**

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.
- Riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzioni di incarichi e/o funzioni.
- Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed alla salvaguardia della professionalità.
- Costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 04/11/2010, art. 21.

## **DURATA**

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione e pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO.SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.



IL SINDACO PRESIDENTE  
Alessandro Taverniti

IL SEGRETARIO GENERALE  
D.ssa Diana Maria Rosa

parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica. Il funzionario responsabile dei servizi Salvatore Passero	parere favorevole in ordine alla regolarità contabile. Il funzionario responsabile del servizio Dott. Antonio Muscari
--	---

il sottoscritto Messo comunale dichiara che la presente deliberazione è stata:

Publicata all'Albo Pretorio On Line data comunicazione ai capigruppo

numero	Data	Numero prot.	Data
280	02/09/2020	2247	02/09/2020

La stessa è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente [www.comune.pazzano.rc.it](http://www.comune.pazzano.rc.it) nella sezione Amministrazione trasparenza- provvedimenti

IL MESSO COMUNALE  
Salvatore Passero

### ESECUTIVITA' DELLA PRESENTE DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

<input type="checkbox"/>	Per decorrenza termini (art. 134,C.3 Dlgs 18/08/2000 n. 267)
<input checked="" type="checkbox"/>	Perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134,C.4 Dlgs 18/08/2000 n. 267)

Pazzano 22/09/2020

IL SEGRETARIO GENERALE  
D.ssa Diana Maria Rosa

firma sostituita con indicazione a stampa art. 3 del d.lgs 39/1993